

### Rezension: Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, Ruth Becker (Hrsg.), 2011: Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt

Kahlert, Heike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kahlert, H. (2012). Rezension: Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, Ruth Becker (Hrsg.), 2011: Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. [Rezension des Buches *Berufliche Karrieren von Frauen: Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, hrsg. von W. Cornelißen, A. Rusconi, & R. Becker]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 4(2), 166-168. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-396225>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

# Rezensionen

Heike Kahlert

Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, Ruth Becker (Hrsg.), 2011: Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 163 Seiten. Mit 19 Tabellen. 19,95 Euro

Den Ausgangspunkt dieser Publikation bildet eine eingangs erwähnte, nüchtern daher kommende empirische Feststellung, die nicht ohne Folgen für die Verfasstheit der Geschlechterverhältnisse bleiben wird: Überall in der sogenannten reichen Welt nimmt die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu. Im vereinten Deutschland beispielsweise, so belegen Daten des Statistischen Bundesamts, stieg sie von 61 % im Jahr 1991 auf 70 % im Jahr 2008, bedingt durch die Zunahme Teilzeit und geringfügig beschäftigter Frauen, während die der Männer mit zwischenzeitlichen Schwankungen im gleichen Zeitraum bei 82 % verharnte. Noch weitaus deutlicher drückt sich der Wandel bei den Akademikerinnen aus: Zwischen 1991 und 2008 erhöhte sich ihre Erwerbsbeteiligung um 84 %, die der erwerbstätigen Akademiker hingegen nur um 12 %. Diese Entwicklung gab den Anstoß zum vorliegenden Sammelband, der durchweg lesenswert ist: „Er fragt, wie hoch qualifizierte Paare das Verfolgen zweier Karrieren bewerkstelligen und wie sich die Personalpolitik in Organisationen auf die Zunahme von Frauen in Führungspositionen und deren Folgen für den Alltag in Familien und Betrieben einstellt. Zudem fragt er, was noch zu tun ist, um Frauen die gleichen Chancen wie Männer [sic!] auf berufliche Entwicklung und beruflichen Erfolg zu sichern und beruflich ambitionierten Paaren ein subjektiv lebenswertes privates Leben, ggf. auch mit Kindern, zu ermöglichen.“ (S. 9)

Die drei Herausgeberinnen verbindet eine Kooperation anlässlich der von ihnen geleiteten Forschungsprojekte, die zwischen 2007 und 2010 im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) gefördert wurden. Mit dem Fokus erstens auf die privaten Lebensformen von Frauen und Männern, insbesondere deren Gestaltung in Paarbeziehungen, und zweitens auf die Arbeitswelt als sozialem Kontext, auf den sich (hoch qualifizierte) Frauen und Männer, auch solche in Paarbeziehungen und gegebenenfalls mit Kindern, einstellen müssen, wenn sie Karriere machen wollen, werden in drei umfangreichen Beiträgen ausgewählte Forschungsergebnisse der drei sehr unterschiedlichen Projekte erstmalig in etwas ausführlicherer Form vorgestellt. Dabei handelt es sich um selbstständige Beiträge, die durch ein gemeinsames Literaturverzeichnis und eine gemeinsame Einleitung mit einer kurzen Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Studien und einem knappen Ausblick auf Handlungsansätze zur institutionellen Unterstützung von Doppelkarrierearrangements („Das Wichtigste in Kürze“, S. 17–20) miteinander verbunden werden.

*Ruth Becker, Ellen Hilf, Shih-cheng Lien, Kerstin Köhlert, Bärbel Meschkutat, Daria Reuschke und Cornelia Tippel* untersuchen das Mobilitätsverhalten unterschiedlicher hoch qualifizierter Bevölkerungsgruppen im Kontext der beruflichen Entwicklung und

unterschiedlicher Lebensformen sowie die Mobilitätserwartungen in Wirtschaft und Wissenschaft. Neben einer repräsentativen Bevölkerungserhebung in drei Stadtregionen gibt eine Befragung von promovierten beziehungsweise habilitierten Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen Aufschluss über die Strategien von Frauen und Männern, mit denen diese den tendenziellen Konflikt zwischen beruflichen und privaten raum-zeitlichen Erfordernissen bewältigen. Ergänzend werden die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen von wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Organisationen kritisch erörtert und Lösungsangebote zur Vereinbarkeit von raum-zeitlichen Interessen in Wirtschaft und Wissenschaft einerseits und der Beschäftigten andererseits ausgelotet. Die Autorinnen bestätigen die Bedeutung berufsbedingter räumlicher Mobilität für die berufliche Weiterentwicklung und den beruflichen Aufstieg zwar, zeigen zugleich aber auch, dass räumliche Mobilität weder eine notwendige noch eine hinreichende Bedingung für Karrierechancen von Frauen ist.

Die Wissenschaftskarrieren von Frauen in Paarbeziehungen stehen im Mittelpunkt des Beitrags von *Johanna Hess*, *Alessandra Rusconi* und *Heike Solga*. Dabei vergleichen sie die Karrieren von Frauen in Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften und untersuchen, welche Paarkonstellationen und Koordinierungsstrategien Frauen dabei unterstützen, die Hürden einer wissenschaftlichen Laufbahn zu überwinden, und welche eher nachteilig sind. Methodisch stützen sich die vorgestellten Ergebnisse auf die Analyse standardisierter Lebensverlaufsinterviews und qualitativer problemzentrierter Interviews. So werden ‚objektive‘ Einflussfaktoren auf die Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft mit den subjektiven Wahrnehmungen der Frauen sowie paarinternen Aushandlungen verknüpft. Deutlich wird, dass sowohl disziplinspezifische Karrierelogiken (z. B. Leitungstätigkeiten, Auslandsaufenthalte, Habilitation) als auch Paarkonstellationen eine wichtige Rolle für die Wissenschaftskarrieren von Frauen spielen. Dies gilt laut Hess et al. insbesondere in der Postdoc-Phase. Abschließend diskutieren die Verfasserinnen Gestaltungspotenziale zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen und zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Weg zur Professur innerhalb der Paare selbst sowie der wissenschaftlichen Institutionen (Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen).

Auch *Nina Bathmann*, *Dagmar Müller* und *Waltraud Cornelißen* befassen sich mit den Karrierewegen von Frauen in Paarbeziehungen, legen aber keinen Schwerpunkt in einem spezifischen Berufsfeld. Im Zentrum ihrer Erörterungen steht vielmehr die biographische Retrospektive, die in biographisch-narrativen Einzel- und Paarinterviews erhoben wurde. Ausgehend von der Idee der verknüpften Lebensläufe nehmen die Autorinnen an, dass die individuellen Karrieren beider Partner wechselseitig voneinander abhängen. Paare entwickelten eine gemeinsame Lebensführung, die die individuellen Karrieren befördern, aber auch begrenzen könne. Dabei werde die Koordinierung der beiden Berufskarrieren und deren Vereinbarung mit Familie und anderen Lebensbereichen als (inter-)aktiver Herstellungsprozess verstanden, der in familiäre, soziale, organisationale und institutionelle Kontexte eingebettet sei. An Fallbeispielen für Verlaufsmuster in Paarbeziehungen zeigen die Verfasserinnen, dass und wie karriererelevante Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auch in den Partnerschaften selbst hergestellt werden. Dabei wird deutlich, dass die Familiengründung für Frauen in Partnerschaften noch immer eine gravierende Hürde auf dem Weg in Führungspositionen darstellt.

Die Beiträge des Sammelbandes belegen eindrücklich, dass Paarbeziehungen und Paarkonstellationen sowie Geschlechter-, Elternschafts- und Beziehungskonzepte für die Karrieren von hoch qualifizierten Frauen hoch bedeutsam sind. Offensichtlich wird aber auch, dass die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen des Arbeitsmarktes an Führungskräfte in Paarbeziehungen, in denen beide Teile eine berufliche Karriere verfolgen (wollen), zu erheblichen Koordinierungsproblemen bei den Paaren führen. „Diese übersteigen die Vereinbarkeitsprobleme, die sich für Zweiverdienerpaare mit geregelter Zeit an einem festen Ort in der Regel ergeben. Doppelkarrierearrangements werden institutionell bisher kaum gestützt.“ (Rusconi et al., S. 19)

Mit seinen durchweg methodisch aufwändig gewonnenen empirischen Ergebnissen leistet das Buch einen wichtigen Beitrag zur weiteren Erforschung von Doppelkarrierepaaren im deutschsprachigen Raum. Eine Stärke ist ebenso, dass es praktische Handlungsansätze zu deren Unterstützung aufzeigt. Auffällig ist aber auch, dass zwar alle Beiträge von Karrieren handeln, das verwendete Karriereverständnis jedoch nicht näher explizieren, geschweige denn reflektieren. Zwischen den Zeilen wird allerdings deutlich, dass Karriere zumeist als auf den beruflichen Aufstieg fokussiert gefasst wird. Das Private – Paarbeziehungen, Familie, Kinder – hingegen scheint in diesem Karriereverständnis keinen Platz zu haben. Dabei wäre doch auch zu fragen, inwiefern die sich durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Akademikerinnen verändernden Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen das traditionelle, auf beruflichen Aufstieg zentrierte Karriereverständnis selbst unter Wandlungsdruck bringen. Zu kurz kommt in den Beiträgen ebenfalls die Theoriebildung zu dem bisher insgesamt wenig erschlossenen Forschungsgegenstand. Die genannten Leerstellen mögen dem Umstand geschuldet sein, dass alle Beiträge auf umfangreichen empirischen Studien basieren und noch während der Laufzeit der Projekte entstanden sind. Hier deutet sich weiterer Forschungsbedarf ab. Es bleibt abzuwarten, inwiefern weitere Studien zu Doppelkarrierepaaren diese Herausforderungen annehmen.

## Zur Person

*Heike Kahlert*, Prof. Dr. rer. soc. habil., Dipl.-Soz., Lehrstuhlvertretung für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Soziale Entwicklungen und Strukturen“ am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Arbeitsschwerpunkte: Transformationen des Wissens in der Moderne, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel im Wohlfahrtsstaat, Institutionalisierte Ungleichheiten im Bildungswesen, Gleichstellungsbezogene Organisations- und Personalentwicklung im Public-Profit-Bereich

Kontakt: [www.heike-kahlert.de](http://www.heike-kahlert.de)

E-Mail: [mail@heike-kahlert.de](mailto:mail@heike-kahlert.de)